EL MARCO LEGAL DEL TRABAJO EN LA ARGENTINA

Derecho al trabajo

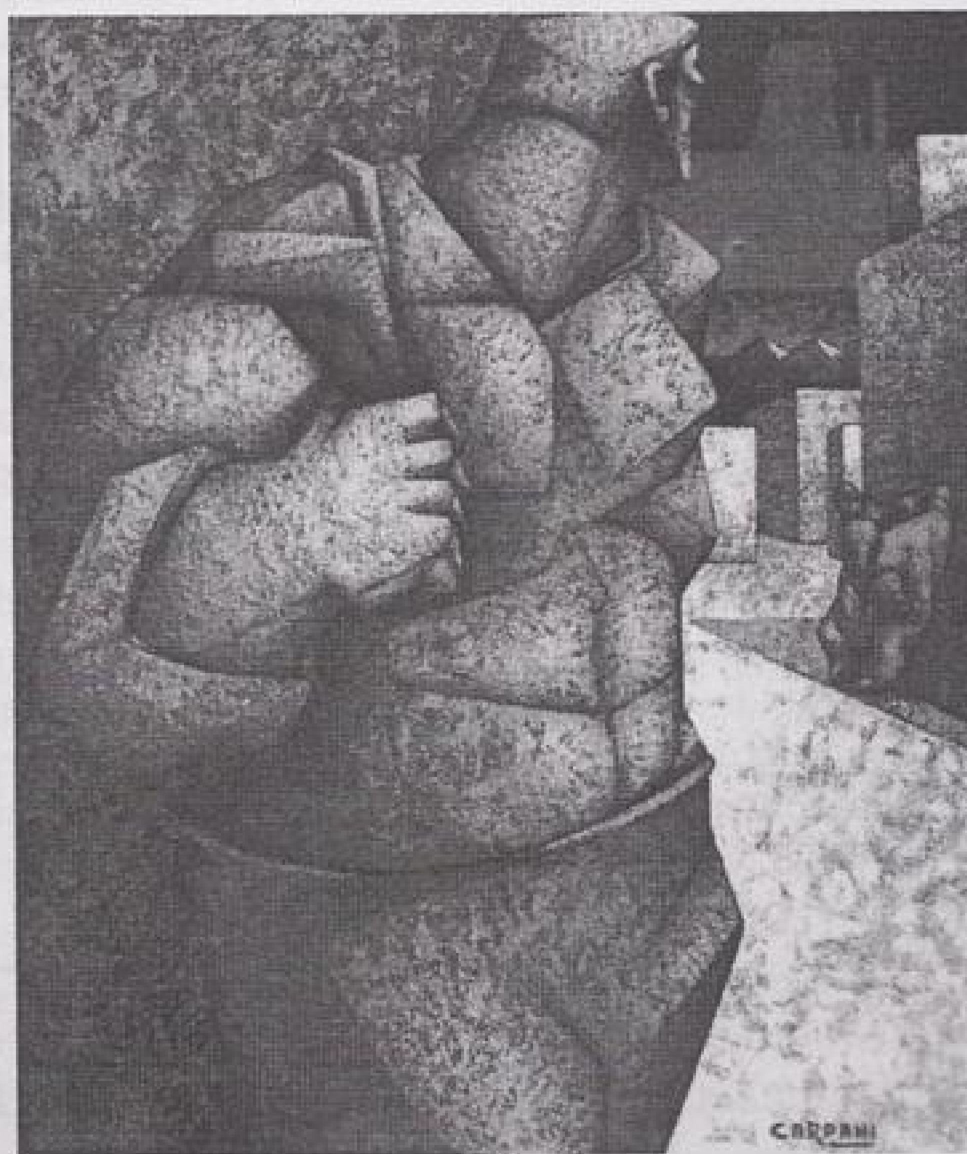
Trabajar constituye un derecho fundamental del ser humano. Como tal, debe ser respetado por todos: hombres y mujeres, empresas, organizaciones sociales, instituciones, el Estado. Atentar contra el trabajo humano o limitar su ejercicio implica una ofensa a la persona en lo esencial de su naturaleza.

Desde el Derecho, la sociedad plantea reglas para dirigir los comportamientos humanos. En particular desde el Derecho del Trabajo, se pretende regular las relaciones entre los involucrados en las relaciones laborales (empleadores, empleados, sindicatos, entre otros). Todo trabajador necesita el amparo de una ley que le otorgue derechos, lo proteja de los abusos que se puedan realizar y establezca obligaciones.

En las últimas décadas del siglo XIX y en las primeras del siglo XX, todas las legislaciones ampliaron las normas de protección a los trabajadores, buscando controlar, humanizar o dignificar la relación de trabajo. Es así que surgió el Derecho del Trabajo como materia con autonomía propia.

La principal fuente del Derecho del Trabajo en la actualidad es la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. En un apartado nos dedicaremos exclusivamente a tratar sus enunciados.

Las otras fuentes del Derecho son: los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los laudos. Los *estatutos profesionales* son un conjunto de normas que regulan la actividad o sector delimitado de trabajadores. El Estatuto de la Federación Argentina de Cardiología es un ejemplo al respecto. Las *convenciones o convenios colectivos* de trabajo son un conjunto de normas que regulan una actividad de un sector, y son acordados entre empleadores y una asociación de trabajadores. Resultan obligatorios para los empleados de toda esa categoría. Estos convenios surgen de las paritarias o



Los desocupados, Ricardo Carpani, 1959.

comisiones especiales integradas en números iguales por representantes de trabajadores y de empresarios, que tienen la facultad de analizar puntos específicos de las relaciones laborales (salarios, condiciones de trabajo, horarios, etcétera), intervenir en conflictos y modificar los convenios colectivos de trabajo. Un ejemplo es el Convenio colectivo de trabajo de los empleados gastronómicos. Los *laudos* son normas que surgen como obligatorias por la decisión de un tercero, que puede ser el Ministerio de Trabajo. Es un ejemplo de laudo el acuerdo entre la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina y la Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina, cuyo tercero involucrado fue el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

También son fuentes del Derecho del Trabajo la Constitución Nacional (CN) y los Tratados Internacionales.

Originariamente, la CN de 1853 sólo hacía referencia al Trabajo en el art. 14 cuando establecía:

> Art. 14: Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamente su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita, de navegar y comerciar.

Sin embargo, no se garantizaba que todos pudieran acceder a un trabajo. Por lo tanto, éste se tomaba como un derecho del individuo, no como un derecho de todos los habitantes, o derecho social. En la reforma de la Constitución de 1949 primero, y luego, en la reforma de 1957, se quiso proteger al trabajo como fuente de vida digna para el conjunto social. Los derechos del trabajador son, según la reforma de 1957, los siguientes:

> Art. 14° bis: El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagas; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.
>
> Queda garantizado a los gremios; concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.
>
> El estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

La CN es reformada nuevamente en 1994 y, en lo referente al Derecho de Trabajo, se refuerzan los principios de la justicia social. En el artículo 75 inciso 19 se plantea:

Art. 75- Corresponde al Congreso: [...] inc.19: Proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores, a la defensa del valor de la moneda, a la investigación y al desarrollo científico y tecnológico, su difusión y aprovechamiento.

Como señalamos anteriormente, además de la CN como otra de las fuentes del Derecho de Trabajo, también se encuentran los *tratados internacionales*. Con la reforma de nuestra Constitución en 1994 se incorporan con rango constitucional los siguientes convenidos internacionales: la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Nacionales Unidas y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros. La importancia de estas normas radica en que, si bien algunos sostienen que no son operativas porque necesitan de leyes que reglamenten su ejercicio, su existencia obliga a las autoridades a dictar normas que se ajusten a tales preceptos básicos y los jueces, cuando interpretan las leyes laborables, deberán hacerlo considerando tales enunciados constitucionales.

A continuación, destacamos los artículos fundamentales en relación al Derecho de Trabajo:

Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.



Mafalda, por Quino.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 7

Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
   I) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
   II) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.



Actividades

1) Realiza entrevistas a diferentes personas que trabajen en relación de dependencia.
2) Lee junto con ellas el artículo 14 bis y los artículos de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
3) Indaga sobre derechos que se cumplen y derechos que no se cumplen aún en cada caso.
4) Pregunta sobre logros alcanzados a través del tiempo.
5) Elabora un informe con tus conclusiones.

Ausencias en la legislación respecto de lo establecido por la Constitución Nacional

En el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, como vimos, se establece que las leyes deben asegurar al trabajador "participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección". Si bien algunos convenios colectivos de trabajo lograron cierta participación de los trabajadores en las ganancias, no existe una ley que programe la efectivización de lo que pauta este artículo constitucional. El tema surge en reiteradas oportunidades en los reclamos que realizan los sindicatos en su búsqueda de ampliar los derechos de los trabajadores, pero aún no se ha legislado al respecto.

Otro aspecto que toma el artículo 14 bis es la protección del trabajador contra el despido arbitrario. Si bien la ley establece normas sobre la manera en que el trabajador puede defender sus derechos frente al despido, algunos

juristas discuten que, en realidad, el empleador puede, a partir de las leyes vigentes, despedir a un trabajador sin causa, con lo cual esto entraría en contradicción con la protección contra el despido arbitrario normada por la Constitución Nacional.



Ley 20.744 Ley de Contrato de Trabajo

Para esta ley se entiende por trabajo "toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración".

Esta definición aclara que se trata de actividades que se desarrollan en el marco de las leyes vigentes, quedando excluidas aquellas que las infringen. También destaca el concepto de subordinación de quien desempeña la tarea (empleado) hacia quien la dirige (empleador) y aclara que a cambio de un trabajo se recibe una compensación en dinero.

Cuando el individuo efectúa una labor y recibe una remuneración a cambio, pero no depende de otro que lo dirija para su realización, es decir, no debe obedecer las pautas que propone un empleador, las normas jurídicas que rigen su actividad se vinculan al Derecho Civil, no al Laboral. En estos casos, el trabajador es autónomo y no se ve limitado por las órdenes, evaluaciones, seguimientos o sugerencias de otro. Son ejemplos de estas situaciones los médicos que trabajan en forma independiente, un electricista que realiza tareas por su cuenta, una maestra particular que da clases de apoyo escolar en su domicilio.

Sujetos del Derecho de Trabajo

Dos son los sujetos de la relación laboral según la Ley 20.744: el *trabajador* y el *empleador* o *patrono*.

El trabajador es siempre una persona cuyo principal capital es la fuerza de trabajo sea físico, intelectual o artístico en sus múltiples manifestaciones.

El empleador, en cambio, puede ser una persona física, varias personas físicas o una persona jurídica organizada en alguno de los tipos de sociedades que la ley permite. La persona física, también llamada natural, es para el Derecho un ser humano que ejerce sus derechos y cumple sus obligaciones a título personal, es decir, en su nombre. Si una persona física decide poner una empresa, asume las responsabilidades en forma individual, incluso respondiendo con sus bienes si la empresa quiebra, por ejemplo.

Una persona jurídica es una institución conformada por varias personas físicas. Los derechos y obligaciones de una persona jurídica corren por cuenta de dicha empresa y no son afectados los bienes (casas, autos, terrenos, etc.) de sus dueños si la entidad quiebra y le quedan deudas.



Mafalda, por Quino.

Si se trata de sociedades su principal objetivo será el logro de un fin (económico, benéfico, recreativo) utilizando el trabajo de otras personas. Una sociedad de beneficencia puede tener empleados regidos por las mismas normas que los empleados de una empresa que tiene fines lucrativos.

Empresa, según la ley, es "la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos" y empresario es "quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores". Por lo tanto, para formar una empresa se requieren determinados recursos que no sólo son físicos (local, mobiliario, maquinaria, material de librería, etc.) sino también abstractos (ideas, conocimientos, actitudes, etc.).

También el empleador puede ser un grupo de empresas con personería jurídica diferenciada que se han unido en forma permanente o temporaria y requieren el servicio de trabajadores.

No debemos confundir la figura del empleador con aquella persona que presta servicios en cargos jerárquicos superiores, gerentes o directivos e imparten órdenes a los trabajadores. Este personal superior tiene un poder delegado, no autónomo, por lo tanto, no es el verdadero empleador.

El empleador posee un poder organizativo que le otorga la facultad de dirigir y disciplinar a su personal dentro de los límites que la Ley le concede.

Facultad de control y dirección del empleador

De la definición de empresa mencionada se desprenden las principales facultades del empleador como director y organizador del grupo de personas que emplea.

- Facultad de control: que ejerce sobre el personal de la empresa estableciendo las pautas a seguir. Por ejemplo, el ingreso y egreso de trabajadores, la utilización de un sistema de fichaje para determinar la hora de salida y entrada de cada uno de ellos, la decisión respecto de la maquinaria que debe ser utilizada, etcétera.
- Reglamentar la actividad: fijando las reglas para el mejor funcionamiento de la empresa. Por ejemplo, determinación de los lugares de tránsito dentro de ella, la

rotación de las tareas, los francos compensatorios, la cobertura de las ausencias, los horarios de merienda, descanso, etc.

- Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo: introduciendo los cambios necesarios para el desenvolvimiento más productivo de la empresa, siempre que no ataquen los derechos del trabajador. El criterio orientador es que debe ser ejercido con razonabilidad, no alterar esencialmente el contrato de trabajo manteniendo la indemnidad del trabajador, es decir sin provocarle un daño material y moral.

Actividad



Realicen en grupos un listado de normas a cumplir por los empleados en:

Una fábrica.

Un banco.

Una escuela.

- Facultad disciplinaria: es una consecuencia de la facultad de dirección. Ella se materializa a través de la aplicación de una sanción al trabajador, que puede consistir en un llamado de atención, un apercibimiento o una suspensión. La sanción más grave que puede sufrir un empleado es el despido. Las medidas disciplinarias por faltas o incumplimientos del trabajador deben ser notificadas a éste por escrito, deben ser proporcionales a la falta cometida, tener justa causa y ser contemporáneas a la falta. El trabajador puede solicitar la impugnación de las sanciones.

Principios generales del Derecho del Trabajo

- El principio protector. Este a su vez tiene tres reglas o subprincipios:
    - a) *In dubio pro* operario
    - b) Aplicación de la norma más favorable
    - c) De la condición más beneficiosa.
- Principio de irrenunciabilidad de los derechos.
- Principio de la continuidad de la relación laboral
- Principio de la primacía de la realidad.
- Principio de razonabilidad.
- Principio de buena fe.

Principio protector

Es un criterio que protege al trabajador en forma individual, en tanto éste constituye la parte más débil de la relación laboral frente a quien tiene el poder económico e impone las reglas, es decir, el empleador. La inexistencia de este principio, o su desconocimiento, pueden ser una puerta abierta para condiciones indignas o de abuso en el trabajo. Son ejemplos de este principio tutelar el reconocimiento de la libertad sindical y contratación colectiva, la garantía de retribución justa y equitativa, la presunción del contrato por tiempo indeterminado o sin plazo, el traslado al empleador del riesgo laboral y las cargas sobre seguridad social relativas a las enfermedades inculpables, los accidentes, y muchos otros más diseminados en toda la normativa laboral.

Este principio fundamental se exterioriza a su vez en tres reglas: *in dubio pro operario*; aplicación de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa.

- *In Dubio Pro operario*: esta regla se aplica cuando tenemos que interpretar una norma que tiene varios sentidos. Se hace imperativa entonces, la elección por el sentido más favorable al trabajador. El art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo dice: "Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la Ley los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador".
- *Aplicación de la norma más favorable*: esta regla no se refiere a la interpretación de una norma sino a la elección de la norma más favorable entre varias que regulan una misma situación, sin importar el orden de prelación jerárquica que ocupe la regla jurídica. Por ejemplo, la ley establece una jornada diaria de ocho horas, pero si el convenio colectivo que rige esa actividad establece para esa tarea una jornada de siete horas diarias, prevalece el convenio colectivo, no obstante éste se encuentre en una escala inferior a la ley.
- *La condición más beneficiosa*: esta regla protege los derechos adquiridos por el trabajador.

Principio de la irrenunciabilidad

Este principio se encuentra incluido en los arts. 12 al 15 de la Ley de Contrato de Trabajo e implica que se vuelven nulas todas las pautas que intenten violar la actual legislación: Art. 12: Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración, o de su ejecución o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Principio de continuidad

Este principio tutela la conservación del contrato de trabajo y se encuentra en varias disposiciones de las leyes laborales como son:



Por Rudy-Paty.

a) considerar el contrato por regla general como de duración indeterminada.
b) mantener la continuidad del contrato de trabajo no obstante los cambios dinámicos en la relación, como pueden ser cambio de horario, categoría, turno, remuneración, etcétera.
c) el castigo frente al despido sin causa estableciendo una indemnización a favor del trabajador ya que la ley lo que protege es la continuidad del contrato.
d) el mantenimiento del contrato no obstante el incumplimiento de una de las partes, por ejemplo, en caso de enfermedad, accidente, embarazo, nupcias, desempeño de cargos gremiales.

Principio de primacía de la realidad

Se manifiesta en la observación concluyente de la conducta de las partes en la ejecución del contrato sin importar lo que se pacta o se registra por escrito. Por ejemplo, si en el recibo figura la categoría de peón y en realidad el obrero cumple tareas de oficial tornero se tendrá en cuenta la función que efectivamente cumple.

Principio de razonabilidad

Este principio orientado hacia el bien común y producto de la razón de las personas aparece en todo ordenamiento jurídico, en especial el derecho del trabajo, que tiene una función tutelar esencial. A través de él se pone límite a posibles arbitrariedades en que puedan recaer las partes. Ponemos algunos ejemplos: el derecho de dirección que posee el patrón “deberá ejercitarse con carácter funcional [...] sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador” (art. 65 LCT); es decir, razonablemente. Por ejemplo, un empleador que cambia el lugar de trabajo de un obrero y lo destina a 280 kilómetros del actual, con lo cual le provoca gastos que, por supuesto, no estaban previstos al inicio del contrato, como son los viáticos excesivos, el hospedaje, el abandono de otras actividades que realizaba. Otro supuesto sería el de los controles personales a la salida del trabajo empleando medios que menoscaben la dignidad del trabajador, como puede ser el palpado corporal por personal de vigilancia de un sexo a trabajadores del otro.

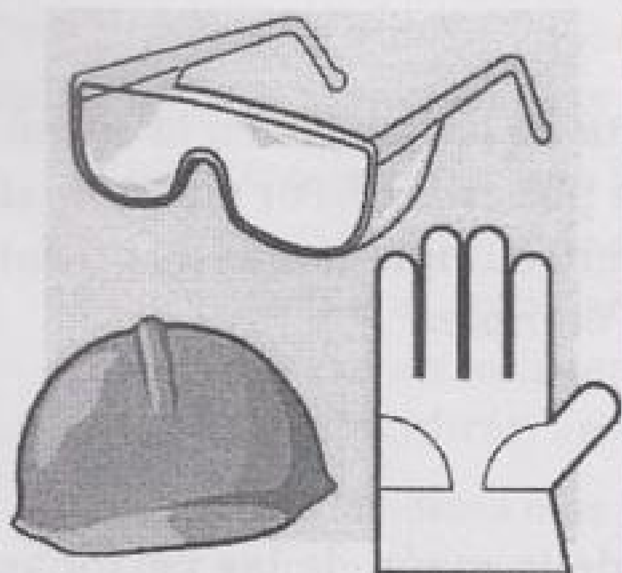
Principio de buena fe

Es un principio general y esencial en toda relación negocial que lleva implícita la confianza entre partes contratantes y la convicción de que no se engañarán, perjudicarán ni dañarán. En otras palabras, las partes entienden que cumplirán honestamente aquello que acordaron o convinieron.

El principio de buena fe debe ser observado tanto por el patrón como por el obrero. En relación con el empleado, este principio se entiende como derivado del que señala el deber de cooperación y fidelidad con la empleadora.

Concepto de contrato de trabajo

El art. 21 de la LCT: dice: “Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de esta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estudios, las convenciones colectivas o los aludos con fuerza de tales y los usos y costumbres”.



Obligaciones y derechos de las partes

Obligaciones del trabajador

La principal consecuencia de la relación laboral para el empleado es la de trabajar, que implica poner su fuerza y creatividad al servicio de su empleador. En cumplimiento de tan esencial obligación, en el ejercicio de su actividad, el trabajador deberá: acatar las instrucciones y órdenes que le imparta su superior en cuanto al modo y tiempo de la ejecución del trabajo que se le encomendó.

Conservar los elementos y útiles de trabajo, haciéndose cargo de los daños que ocasione a su empleador para el caso que los destruyera por dolo o culpa.

Obligaciones del empleador

La principal obligación del empleador es la de mantener indemne al trabajador y evitar por todos los medios a su alcance que este sufra detrimento en su salud o en su patrimonio. Podemos entonces enunciar como obligaciones del empleador:

a) *Deber de seguridad*: éste consiste en la obligación del empleador de observar todas las disposiciones reglamentarias que regulan la actividad que explota y adoptar todas las medidas que sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores. Es obligación del empleador observar todas las normas sobre higiene y seguridad del trabajo, La salud y la vida de los trabajadores son bienes jurídicos de mucho valor en el orden social y económico de un país por lo que su protección exige a los patrones que se abstengan de toda actitud que importe su vulneración.

b) *Reintegro de gastos y resarcimiento de daños*: la obligación se refiere a aquellos gastos que debe realizar el empleado para ejecutar el trabajo y siempre que sean necesarios. Por ejemplo, la adquisición de un par de guantes para manipular elementos cortantes. No estarían cubiertos los gastos de traslado para llegar al lugar de trabajo, la ropa común para vestirse, etcétera.

c) *Deber de protección, alimentación y vivienda*: este supuesto se refiere a casos especiales tales como son el trabajo agrario, el encargado de casa de renta, supuestos en donde el empleador debe entregar la vivienda, a veces el alimento como parte integrante de la contraprestación por el servicio prestado.

d) *Deber de ocupación*: una vez celebrado el contrato de trabajo el empleador debe dar a su empleado la tarea para la cual lo contrató, y los elementos necesarios para que la ejecute. La ocupación debe ser aquella que corresponda a la categoría laboral para la que fue contratado, sería injurioso para el empleador que la tarea que se le asigne corresponda a una categoría inferior a la que tenía o asumió. El deber de dar trabajo es la contrapartida del deber de trabajar por parte del empleado. El patrono solo se libera de esta obligación en casos excepcionales por fuerza mayor o caso fortuito.

e) *Deber de cumplir con las obligaciones a favor de los organismos previsionales y /o seguridad social y/o sindicales. Entrega de certificado de trabajo*: corresponde al empleador obrar como agente de retención de los aportes previsionales que posibilitaran al obrero en el futuro gozar de su jubilación, pensión o retiro. También obra como agente de retención sobre los pagos sobre las obras sociales y aportes sindicales cuando el obrero se encuentra afiliado a alguna organización sindical. Su incumplimiento genera severas multas y responsabilidades frente a los organismos defraudados y frente al empleado. Asimismo, al finalizar la relación laboral el empleador deberá extender un certificado de trabajo y aportes debidamente firmado y certificada la firma, comprobante necesario para poder tramitar en el caso que corresponda el seguro de desempleo.

Actividades



1) Busca distintos artículos periodísticos que traten sobre el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones de los empleadores para con los empleados.
2) Subraya las ideas principales.
3) Compartan la información obtenida entre todos.

f) *Deber de trato igualitario y no discriminatorio*: el empleador tiene la obligación de no hacer distinciones por razones de sexo, religión o etnia.

g) *Deber de reconocer la propiedad al trabajador de los inventos y descubrimientos que realice* con motivo de la ejecución de su trabajo aun cuando para lograrlos se haya valido de los elementos, máquinas e instrumentos de la empresa.

La remuneración

La remuneración, que también suele llamarse sueldo o salario, es un elemento esencial del contrato de trabajo y se define como la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo (art. 103, LCT). La importancia de la remuneración radica en que esta sirve de sustento al trabajador y su grupo familiar, de allí que se dice que tiene carácter alimentario y es vital para él y su grupo familiar.

No toda compensación que recibe el trabajador es salario, como es el caso de las indemnizaciones por despido o por accidente, el reintegro de gastos, los aportes jubilatorios y de obras sociales que a cargo del empleador.



Mafalda, por Quino.

En 2007 la Ley 26341 estableció que los que antes eran considerados beneficios sociales no incluidos en el salario (vales alimentarios para el almuerzo o canastas de alimentos) sean incorporados en una suma equivalente en dinero dentro del sueldo del trabajador.

El monto debido en concepto de remuneración será igual al valor que determine para la categoría o puesto correspondiente al trabajador la escala salarial del Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a la actividad o a la empresa en la cual el trabajador se desempeñe.

En ningún caso la remuneración total que perciba un trabajador mensualizado que cumpla una jornada legal a tiempo completo podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil establecido por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, el cual asciende a pesos Mil ochocientos cuarenta ($1.840) en enero de 2011. Este monto es modificado periódicamente por el gobierno teniendo en cuenta el aumento del costo de vida.

En cuanto a los deberes del empleador vinculados al pago de la remuneración, cabe destacar lo siguiente:

El pago del salario en dinero debe realizarse mediante el depósito en cuenta bancaria a nombre del trabajador. Dicha cuenta debe ser abierta en entidades bancarias habilitadas que posean cajeros automáticos, en un radio no superior a dos (2) kilómetros del lugar de trabajo en zonas urbanas y a diez (10) kilómetros en zonas no urbanas o rurales, y el servicio operativo prestado por el banco debe ser gratuito para el trabajador en todos los casos.

La Resolución N° 653/2010 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, reglamentaria de la Ley N° 26.590, establece que el funcionamiento de la cuenta sueldo prevista en la Ley de Contrato de Trabajo no podrá tener límites de extracciones ni costo alguno para el trabajador.

El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres (3) días hábiles para la semanal.

Sea cual fuere el modo en el que se realice el pago, siempre el empleador deberá entregar un recibo de sueldo, que se confecciona en doble ejemplar.

Finalmente, recordamos los plazos de pago de los salarios, de acuerdo a lo dispuesto por la LCT, a saber:

a) Al personal que cobra mensualmente, al finalizar el mes trabajado.

b) Al personal que se le paga por jornal o por hora, al vencimiento de cada semana o quincena.

c) Al personal que se le paga por pieza o medida, al terminar la semana o quincena, por el total de los trabajos realizados en ese período.

Una vez vencidos los períodos mencionados, el plazo que tiene el empleador para abonar los sueldos es de cuatro días hábiles para los trabajadores que cobran por mes o quincena, y de tres días hábiles para los que cobran semanalmente.

Formas de determinar la remuneración

El salario puede fijarse por el tiempo de trabajo o por el rendimiento del trabajador. En el segundo supuesto, a su vez, puede determinarse por unidad de obra, comisión, habilitación o participación en las utilidades o también integrarse con premios en cualquiera de las formas o modalidades.

Salario fijado por tiempo: es aquel que se determina teniendo en cuenta como unidad de cómputo el trabajo por hora, día o mes. La remuneración fijada por hora o día se denomina jornal, utilizado generalmente en los trabajos de producción; la remuneración por mes se la llama sueldo o mensualidad y se la utiliza para tareas administrativas o prestación de servicios no destinados a la producción.

Salario fijado por rendimiento: es aquel fijado de acuerdo a la producción del trabajador y puede determinarse:

- según el número de piezas que produce el obrero, se lo llama generalmente trabajo a destajo;
- según el número de bultos vendidos;
- según el valor económico de una operación: se trata de una retribución por rendimiento del trabajador consistente en el pago de un porcentaje sobre el monto total del negocio realizado, la cantidad de cosas o unidades de la venta que se realicen o también por el número de operaciones. Se la utiliza habitualmente para incentivar las ventas de un empleado. Se trata del pago por comisión usados en los comercios, ventas telefónicas, ofrecimiento de mercadería en la vía pública, ventas inmobiliarias. Esta forma de remuneración tiene la particularidad de ser aleatoria, por lo tanto, no puede estar constituida en forma total por el pago de comisiones. El empleado debe cobrar un sueldo mínimo fijo, además de ese porcentaje. Es por eso que a esta forma de retribución se la denomina mixta;
- participación en las utilidades: es una forma de remuneración complementaria de otra principal que puede ser jornal o sueldo, consiste en el pago de un porcentaje sobre las utilidades netas que se obtengan en la actividad realizada;
- gratificaciones: es una remuneración otorgada en forma espontánea y discrecional por el empleador al empleado. Estas sumas de dinero no pueden ser exigidas por el empleado salvo que sean abonadas habitualmente como "uso de empresa";
- propina: no es una remuneración propiamente dicha, es una ganancia obtenida por el trabajador con motivo de la prestación de su trabajo por el pago sobre tarifa que voluntariamente hace un cliente, por ejemplo, es habitual darles propina a los peluqueros, a los mozos de bar o casas de comida, a los empleados de salas de juego. Pero para que sea considerada remuneración tiene que provenir de un tercero ajeno al empleador, tiene que tener carácter habitual y no encontrarse prohibida;
- pagos en especie: el salario en especie consistente en la entrega de otros bienes que no son dinero, como la vivienda, alimentos, ropa etc. Es una remuneración accesoria, porque esta forma de pago sólo puede insumir hasta el 20% del total del salario del trabajador.



Edad mínima de admisión al empleo

La Ley N° 26.390 sobre Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente elevó, a partir del 25 de mayo del año 2010, la edad mínima de admisión al empleo a 16 años. La norma introduce cambios en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, que no incluía ningún artículo referente a la prohibición del trabajo infantil.

La modificación se basa en los principios de la Protección Integral de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes que sostiene la Convención sobre los Derechos del Niño.

La Ley Introdujo un nuevo artículo (189 bis) referido a la empresa de familia: los mayores de 14 y menores de 15 años podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor: pero por no más de 3 horas diarias y 15 semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas o insalubres y que cumpla con la asistencia escolar. Pero la empresa de familia deberá gestionar para ello un permiso otorgado por la autoridad administrativa laboral. Dicha autorización no será otorgada si la empresa está subordinada económicamente, es contratista o proveedora de otra empresa.

Jornada laboral

La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o las cuarenta y ocho horas semanales, para toda persona ocupada por cuenta ajena en entidades públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.

La limitación establecida por la ley es máxima y no impide una duración menor.

El descanso y las licencias

El derecho del trabajo tiene un contenido altamente humanitario y social, en cuanto es su preocupación, entre otras cosas, la salud psicofísica del trabajador y el cuidado de éste como sostén de su grupo familiar. El descanso cumple en las personas de trabajo una función de recuperación frente a la fatiga que implica la jornada laboral. También, a veces, es necesario reparar las consecuencias del deterioro físico o psíquico que las tareas laborales provocan en ellas, como la angustia, el estrés, la monotonía, el aburrimiento, acostumbramiento, el agotamiento intelectual. El descanso es, en todos estos casos, necesario para la recuperación del estado de bienestar del trabajador. La legislación, por lo tanto, ha vislumbrado la necesidad que las personas repongan fuerzas, recuperen su tranquilidad perdida, se repongan moral y psíquicamente, por lo que prevé tres tipo de descanso.

- Entre jornadas
- Semanal
- Licencias: ordinarias y especiales

Licencias ordinarias o vacaciones

Es la interrupción reparadora de la fatiga que la ley estable en un período más prolongado que los breves recesos entre jornadas y el descanso semanal, dándole al trabajador la oportunidad de poder disponer de un periodo de tiempo mas o menos largo que podrá disfrutar con su familia y desconectarse de la labor diaria.

La ley establece los periodos mínimos de descanso anual en función de la antigüedad en el empleo:

14 días corridos cuando la antigüedad es menor de cinco años

21 días corridos cuando la antigüedad en mayor de cinco años y menor de 10 años

28 días corridos cuando la antigüedad es mayor de 10 años pero menor de 20 años

35 días corridos cuando la antigüedad es mayor de 20 años

El descanso anual es un periodo de inactividad que debe ser retribuido. La retribución debe ser abonada antes de comenzar el periodo de inactividad con el objeto de que el trabajador pueda disfrutar de un feliz esparcimiento.

Como el objetivo de las vacaciones es el descanso anual, nadie puede ser privado de ellas, como así tampoco pueden ser sustituidas por el pago en dinero. La finalidad primordial es el descanso y la misma normativa se preocupa de garantizarlo, es así que las vacaciones no pueden ser interrumpidas y si el trabajador enferma, las vacaciones se interrumpen y se reanuda el descanso a partir del alta.

En las empresas de muchos empleados se procurará que cada uno de ellos, por lo menos una vez cada tres años, tenga sus vacaciones en temporada de verano.

Muchas veces ocurre que en un establecimiento trabajan matrimonios, en cuyo caso el empleador deberá otorgar las vacaciones a los cónyuges en forma conjunta y simultánea.

Licencias especiales

Además de los descansos enunciados, la LCT establece licencias especiales que contemplan contingencias que pueden ocurrir en la vida del dependiente durante los cuales es necesario que éste goce de la posibilidad de no laborar pero seguir cobrando su salario normalmente. Estas licencias generalmente tienen su origen en convenciones colectivas de trabajo que la normativa general ha recogido. Éstas son:



a) Para el hombre, por nacimiento de hijo, dos días corridos (las mujeres gozan de la licencia por maternidad)
b) por matrimonio, diez días corridos
c) por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos, o de padres, tres días corridos
d) por fallecimiento de hermano, un día.
e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.



Aguinaldo

Todos los trabajadores deben recibir un sueldo anual complementario (aguinaldo), equivalente al mejor salario percibido en el último semestre y su modo de cálculo varía de acuerdo con cada convenio colectivo de trabajo. Este pago se efectúa en dos cuotas que se abonan junto con los sueldos de junio y de diciembre de cada año, respectivamente.

Extinción del contrato de trabajo

Se ha definido la extinción del contrato de trabajo como "la pérdida de vigencia de las normas constitutivas de la relación de trabajo" (Ley de Contrato de Trabajo Comentada por Justo López, Norberto O. Centeno, J.C. Fernández Madrid Pág. 1103), si el contrato de trabajo es un negocio que constituye y da vida a la relación laboral la extinción es justamente la no vida de dicho contrato.

Esta pérdida de vigencia puede resultar:

a) De un negocio bilateral derogatorio o muto acuerdo extintivo que la LCT llama extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes;
b) De un negocio unilateral llamado denuncia, que puede provenir:
   1.-del empleador, en cuyo caso el acto se denomina despido.

   Éste, a su vez, puede ser
   - Con causa
   - Sin causa o arbitrario



2.-del empleado, llamado renuncia.

Ésta, a su vez, puede ser

- Con causa, o despido indirecto.
- Sin causa, o renuncia propiamente dicha.

c) De un hecho ajeno a la voluntad de las partes. Este supuesto tiene varias alternativas:

por fuerza mayor y falta o disminución de trabajo;

por muerte del trabajador;

por muerte del empleador (en algunos casos);

jubilación del trabajador.

d) Quiebra o concurso del empleador.

Preaviso

El contrato de trabajo no puede ser disuelto por voluntad de una sola de las partes sin aviso previo. La razón de ser de este aviso previo a la ruptura laboral se encuentra en el deseo de la ley de prevenir y evitar a las partes sea el empleador o el dependiente posibles perjuicios que podrían acarrearles la decisión intempestiva de romper el contrato. Es, por lo tanto, necesario otorgar un tiempo al otro contratante para que pueda adoptar las medidas necesarias para cubrir la contingencia.

Es una obligación tanto para el trabajador como para el empleador. Si el preaviso es omitido deberá reparase el perjuicio ocasionado abonándose una indemnización equivalente al tiempo del preaviso omitido.

Respecto del trabajador, la finalidad del preaviso consiste en la posibilidad que aquel no se encuentre en el desamparo imprevistamente y pueda ir buscando otro medio de subsistencia.

Despido con causa

El despido con causa tiene lugar cuando el empleado o dependiente ha incumplido las obligaciones que tiene a su cargo, lo cual configura una injuria grave que imposibilita la prosecución del vínculo y exime del pago de la indemnización.

Esta situación tiene lugar, por ejemplo, cuando el trabajador incurre en inasistencias reiteradas e injustificadas, en falta de puntualidad injustificadas e reiteradas, en incumplimiento del deber de trabajar, como cuando es sorprendido durmiendo o leyendo; en caso de negligencia grave, como cuando equivoca las sustancias a mezclar; desobediencia a las instrucciones de su empleador, falta de respeto a sus superiores profiriéndole insultos o faltándole el respeto frente al resto del personal, en caso de embriaguez, proselitismo político, daño grave a los bienes de la empresa destruyendo los instrumentos de trabajo con la deliberada intención de provocar un perjuicio, infidelidad revelando secretos de fórmulas o procedimientos de producción, etcétera.

Despido sin causa o arbitrario

Al despido sin causa se lo denomina arbitrario porque es impuesto por el empleador sin mediar motivo alguno que lo justifique.

En este supuesto, el empleador deberá abonar al dependiente una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses de trabajo tomando como base la mejor remuneración mensual o habitual percibido durante el último año o durante el tiempo de la prestación del servicio si fuere menor.

Dicha base no podrá exceder al equivalente a tres veces el importe que resulte del promedio de todas las remuneraciones excluida la antigüedad.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos meses del sueldo calculado en base al promedio del que se habla en el párrafo anterior.

Renuncia

La renuncia es el acto unilateral de extinción del contrato de trabajo por parte del empleado. Esta renuncia por ser motivada por una causa relativa al trabajo, en cuyo caso se la denomina despido indirecto o bien por una decisión voluntaria del empleado sin causa alguna, en cuyo caso de la denomina renuncia propiamente dicha.

Renuncia con causa o despido indirecto

El despido indirecto se configura cuando el trabajador denuncia el contrato de trabajo fundado en justa causa frente al incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones que surgen del contrato.

Habrá justa causa o injuria laboral cuando el empleador, reiteradamente y sin motivo, se atrase en el pago del salario; cuando incumple con el deber de ocupación y no asigna tareas al dependiente, rebaja la categoría al empleado, cambiándolo de lugar de trabajo, cuando abusa del poder disciplinario imponiendo suspensiones por faltas menores, etc.



Renuncia propiamente dicha

La renuncia como acto unilateral y voluntario es un acto formal, ya que debe realizarse por medio de telegrama colacionado cursado personalmente por el dependiente a su empleador. Los despachos telegráficos son gratuitos y el remitente deberá comparecer personalmente ante la oficina de correo acreditando su identidad.

La renuncia también puede formalizarse ante la autoridad administrativa del trabajo (Ministerio o Secretaría o Subsecretaría de Trabajo). En este supuesto la autoridad de aplicación notificará la decisión del trabajador al empresario.

Accidentes de trabajo y enfermedad profesional

El empleador está obligado por ley a contratar una aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) o a autoasegurarse para cubrir a sus empleados en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Las ART son empresas privadas que tienen como objetivo brindar las prestaciones dispuestas por la Ley de Riesgo de Trabajo. Todo trabajador tiene el derecho de gozar de una ART. Los sujetos que quedan comprendidos dentro de esta ley son los trabajadores en relación de dependencia pertenecientes al sector privado, los funcionarios y empleados del sector público nacional, provincial y municipal, y en general, toda persona obligada a prestar un servicio de carga pública.

Los objetivos de la Ley de Riesgos del Trabajo son

- Resarcir los daños causados por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, incluyendo la rehabilitación del trabajador perjudicado.
- Disminuir las enfermedades y accidentes de trabajo por medio de la prevención.
- Impulsar la recalificación y reubicación profesional del trabajador damnificado.
- Promover la negociación colectiva laboral para las mejoras de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Accidentes de trabajo

La Ley 24.557 considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinerario se modificará por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles.

De tal forma que podemos extraer de esta definición que hay dos tipos de accidentes de trabajo.

- El ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo.
- El ocurrido en el trayecto del domicilio hacia el lugar del trabajo y viceversa.

En el primer caso el accidente ocurre en el lugar donde el trabajador realiza su tarea habitual, pero puede ocurrir que el empleado se encuentre en otro lugar, o que se le encomiende otra tarea ocasionalmente en interés del buen funcionamiento de la empresa. A esto se refiere la ley cuando dice "o en ocasión del trabajo". En ambos supuestos nos encontramos ante un accidente de trabajo.

La característica fundamental es que se trata de un acontecimiento súbito y violento, que actúa durante un corto período de tiempo, es de aparición violenta e inesperada y provoca efectos patológicos agudos.

Por ejemplo, una guillotina que secciona una mano, un rodillo que aprisiona los dedos, un aparejo que cae sobre la cabeza de un operario.

Hay algunos factores que coadyuvan en la ocurrencia de los accidentes de trabajo y que es necesario tener en cuenta con el objeto de evitarlos. Hay factores técnicos o agentes materiales y factores humanos que pueden provenir del empresario, del trabajador y de la comunidad. Nombramos a continuación algunos de ellos, a fin de incentivar el comentario y la reflexión. La enumeración que se brinda es meramente enunciativa, y pueden existir muchos más.

Son factores técnicos o agentes materiales

- Las máquinas con protectores inadecuados o sin protectores.
- Herramientas y equipos defectuosos e inadecuados.
- Las construcciones inseguras.
- La falta de protección adecuada en las maquinarias, herramientas, construcciones, elevadores etc.
- La vestimenta de trabajo inadecuada o defectuosa.
- La falta de equipo de protección personal.
- La señalización inadecuada, defectuosa o inexistente.
- El hacinamiento, falta de orden y limpieza.

Son factores humanos de responsabilidad del empleador

- El mantenimiento del edificio, pisos, techo, paredes, ventilación, temperatura, ruidos, vapores, etc.
- La operatoria de herramientas y maquinarias obsoletas, inadecuadas o sin la protección debida.
- La falta de capacitación del personal y la ausencia de programas y campañas de educación en seguridad.
- La falta de entrega al personal de los elementos de protección adecuada, como trajes, cascos, guantes, botines.

Son factores humanos de responsabilidad del empleado

- No observar las normas y reglamentos.
- No utilizar los elementos de protección personal que le proveyó el empleador.

- Manipular las máquinas sin protección o de un modo inadecuado para aumentar la producción.
- La negligencia en el uso de las máquinas y herramientas.
- El alcoholismo y el tabaquismo.



Son factores sociales o comunitarios

- El salario insuficiente.
- El conflicto en la empresa o extralaboral.
- La alimentación incorrecta, falta de reposo.

Enfermedad profesional

La enfermedad profesional es aquella que se encuentra potencialmente ligada al ejercicio de una profesión, oficio o puesto de trabajo. Por lo tanto, existe una relación directa entre la tarea realizada y la incidencia de ésta sobre la salud del trabajador. La incidencia marca, a su vez, la gravedad de la enfermedad que produce. Por ejemplo, la exposición continua al ruido puede provocar sordera o hipoacusia; la manipulación de ciertos productos, cáncer, enfermedades de la piel, ceguera , varices, artrosis de columna, hernias etcétera.

La ley plantea resarcimientos para las personas que trabajan en relación de dependencia.

La ley 24.557 contempla, en el artículo 2.a., las enfermedades profesionales que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional.

Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes, que fueron agregados a partir del decreto 1278/2000, que establece un sistema semiabierto, ya que da la posibilidad que el trabajador sea revisado por una comisión medica que pueda determinar si la dolencia es o no una enfermedad profesional. Entonces, la ley establece que:

> 2 b) Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.
>
> 3. Están excluidos de esta ley:
>
> a) Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causadas por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo:
>
> b) Las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación.

Carácter y grado de incapacidad

Los accidentes de trabajo pueden producir distintos grados de incapacidad en el trabajador. De acuerdo con la gravedad del accidente y el tiempo que se prolongue la incapacidad, ésta puede ser:

Incapacidad laboral temporaria

Es la que, producida por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, sólo causa en el empleado una imposibilidad de desempeñar sus tares por un lapso de tiempo determinado. Dicha incapacidad concluye con el otorgamiento del alta médica.

Incapacidad laboral permanente

Es aquella que, por la clase de lesiones que produce, desde el comienzo del accidente o enfermedad puede ser considerada como irreversible o incurable. Por ejemplo, la perdida de un miembro, la pérdida de la visión, etcétera.

También se considerará permanente aquella incapacidad que se prolongue en el tiempo por más de un año. Es la comisión médica la que determina, en definitiva, el grado de incapacidad.

Régimen legal indemnizatorio en los accidentes y enfermedades profesionales

Producido un accidente o enfermedad profesional y determinada la incapacidad del dependiente, la ley establece un sistema indemnizatorio al que tiene derecho la víctima o sus derechohabientes en caso de fallecimiento. El monto de la indemnización dependerá del grado de incapacidad, su tipo o clase, la edad, y el ingreso base salarial de la víctima.

Obligaciones que establece la Ley de Riesgos de Trabajo

La Ley obligó a los empleadores a incorporar un Plan de Mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad. En cumplimiento de tal imperativo, los empleadores deberán ejecutar medidas y realizar todas las modificaciones necesarias para adecuar los lugares de trabajo a la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Las Administradoras de Riesgo de Trabajo (ART) deberán

- Vigilar la marcha del Plan de Mejoramiento en los lugares de trabajo, dejando constancia de sus visitas y de las observaciones efectuadas en el formulario que a tal fin disponga la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Verificar el mantenimiento de los niveles de cumplimiento alcanzados con el Plan de Mejoramiento.
- Brindar capacitación a los trabajadores en técnicas de prevención de riesgos.

- Informar al empleador y a los trabajadores sobre el sistema de prevención establecido en la Ley de Riesgos del Trabajo y el presente decreto, en particular sobre los derechos y deberes de cada una de las partes.
- Instruir a los trabajadores designados por el empleador en los sistemas de evaluación a aplicar para verificar el cumplimiento del Plan de Mejoramiento.

Prestaciones a cargos del empleador y de la ART

La Ley les impone a los responsables de los infortunios laborales una serie de recaudos, y prestaciones en especie a fin de garantizar la pronta atención del accidente, su curación y rehabilitación de la víctima.

Las obligaciones del empleador son:

- tener en la empresa un servicio médico de atención inmediata;
- contratar un servicio de higiene y seguridad;
- contratar un servicio medico del prestador para accidentes de trabajo;
- garantizar el servicio de ambulancia para las urgencias o incapacitados.

La ART a su vez debe proveer y otorgar:

- asistencia médica y farmacéutica;
- prótesis y ortopedia;
- rehabilitación;
- recalificación profesional;
- servicios funerarios;
- informarán inmediatamente al paciente del alta con incapacidad;
- pagarán inmediatamente las indemnizaciones por incapacidad;
- permitirán al trabajador controlar todo lo actuado con un asesor jurídico y médico legal;
- ante la discrepancia del trabajador, trasladaran a las comisiones médicas todo lo actuado.



Seguro de vida obligatorio

El empleador deberá contratar un seguro de vida para el trabajador. Si no lo hace, cometerá una infracción. Este seguro de vida no contempla los riesgos por invalidez total, absoluta, permanente irreversible, sino que cubre solamente los riesgos por muerte del trabajador.

El empleador tiene 30 días de plazo para tomar el seguro; pero tendrá cubiertos los siniestros que se produzcan desde el comienzo de la vigencia de la póliza, que será coincidente con la fecha de inicio de actividades de la empresa.

El Derecho Colectivo de Trabajo

El Derecho Colectivo del Trabajo conforma otro de los aspectos fundamentales del Derecho de Trabajo.

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional establece el derecho de los gremios a concertar convenios colectivos de trabajo, a recurrir a la conciliación, al arbitraje y a la huelga; una protección especial a los representantes gremiales para el ejercicio de su gestión y el derecho a la organización sindical libre y democrática, bastando la simple inscripción en un registro especial. Existen otros tres principios esenciales del derecho colectivo del trabajo: el de subsidiariedad, el de libertad sindical y el de la autonomía colectiva.

1. *Subsidiariedad*: se aplica este principio cuando en un convenio colectivo de trabajo no se encuentra la solución ante un litigio entre un trabajador y su empleador. En dicho caso, el trabajador puede recurrir a lo establecido por la Ley de Contrato de Trabajo.
2. *Libertad sindical*: abarca tanto el aspecto individual como el colectivo: la libertad individual, que consiste en la posibilidad del trabajador de afiliarse a un sindicato o de no hacerlo, o de desafiliarse; y el aspecto colectivo se refleja en la facultad de los afiliados de unirse con otros trabajadores con la finalidad de constituir una nueva asociación.
3. *Autonomía colectiva*: Es el derecho de la entidad sindical de constituirse y regir sus destinos autónomamente por medio del dictado de sus estatutos, estableciendo su propio régimen disciplinario y de administración.

El Derecho Colectivo de Trabajo está compuesto por cuatro ejes principales

- ➜ La negociación colectiva.
- ➜ Los convenios colectivos de trabajo, como una de sus consecuencias lógicas.
- ➜ Las asociaciones sindicales de trabajadores y las asociaciones profesionales de empleadores.
- ➜ Los métodos de solución de los conflictos colectivos de trabajo.

La negociación es el procedimiento mediante el cual los empleadores, los trabajadores y, en ocasiones, el Estado interactúan para plantear sus intereses contrapuestos y llegar a acuerdos y compromisos mutuamente aceptados. Se negocian sueldos y condiciones de trabajo.

Ya hemos definido a los convenios colectivos de trabajo.

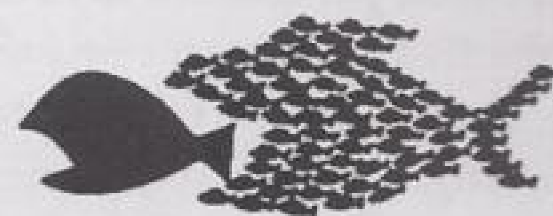
Las asociaciones sindicales de trabajadores y las asociaciones de empleadores son organismos colectivos que representan a los sujetos que son parte de la relación laboral. En un apartado de este capítulo nos referiremos a los sindicatos que representan a los trabajadores. Respecto de las asociaciones de los empleadores, son aquellas que conforman quienes contratan personas en relación de dependencia y se reúnen en entidades que defienden sus intereses. Son ejemplos de ellas las cámaras empresarias.

Los métodos de solución de conflictos colectivos de trabajo son los mecanismos que se ponen en práctica cuando surgen problemas que no pueden ser resueltos por las

partes involucradas. Así, se puede llegar a convocar a arbitrajes de terceros, como por ejemplo el Estado, para que intercedan como modo de que las partes lleguen a acuerdos.



Los conflictos laborales se manifiestan mediante las denominadas "medidas de acción directa", que definiremos a continuación:



a) *Retiro de colaboración*: consiste en la no realización por parte de los trabajadores de horas extra a su jornada laboral.
b) *Piquete*: es un modo de protesta mediante el cual los trabajadores que llevan adelante una huelga o un paro se concentran en el exterior de los accesos a una empresa, en forma pacífica.
c) *Paro*: es una interrupción del trabajo por tiempo determinado (horas o días), en la cual los trabajadores que no llevan adelante la prestación permanecen en el lugar de trabajo.
d) *Disminución de las tareas asignadas*: es un modo de reclamo en el cual no se produce una interrupción de las prestaciones, sino que el trabajador se limita a realizar el mínimo posible de la tarea asignada.



e) *Huelga*: consiste en el retiro de los trabajares o la no concurrencia a las instalaciones de la empresa, así como la no realización de las tareas asignadas.

Los sindicatos

El *sindicato* es una organización de trabajadores que tiene como objetivo la "acción colectiva para proteger y mejorar el nivel de vida propio por parte de los individuos que deben vender su fuerza de trabajo". Esta asociación de trabajadores para defender sus propios intereses a veces cuenta con más afiliados que un partido político, y puede ejercer presión sobre el gobierno o sobre los partidos políticos a fin de obtener mayores beneficios, o de consolidar un Estado benefactor hacia los más humildes. Hemos visto que en nuestra Constitución está reconocido el derecho del trabajador de tener una organización sindical libre y democrática, y establece lo siguiente con respecto a los gremios:

Art. 14 bis:
Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

Los sindicatos *de base* o *por rama de actividad* cuentan con los *afiliados*, que a su vez eligen *delegados* en las fábricas o lugares de trabajo, para que los representen en los sindicatos. Éstos, para tener más fuerza, se reúnen en *federaciones* y/o *confederaciones*.

La negociación colectiva es un proceso mediante el cual los empleadores y los sindicatos discuten y negocian las condiciones de empleo y de trabajo. A partir de la negociación colectiva se logran *convenios colectivos de trabajo* que, como explicamos anteriormente, son acuerdos elaborados por comisiones mixtas de empresarios y trabajadores, o *paritarias*. Estas comisiones determinan puntos que se deben cumplir en cuanto a las condiciones de trabajo, deberes y derechos de los trabajadores en esa rama específica de actividad.

Durante la década de 1990, surgió en nuestro país un amplio movimiento de trabajadores desocupados, que tiene sus organizaciones a nivel barrial, coordinadoras y vínculos con distintos partidos políticos. También se iniciaron nuevas modalidades de protesta social, como "los cortes o bloqueos de ruta" (piquetes), una forma de hacer visible el problema de los desocupados y llamar la atención de la opinión pública y de los medios de comunicación.

El derecho de asociación con fines útiles está reconocido en la Constitución Nacional para todos los habitantes de la Nación, es decir, todos los trabajadores y todos los empleadores tienen asegurado el derecho de constituir libremente asociaciones gremiales y afiliarse a estas para promover y defender sus intereses. El diálogo social es el proceso por el cual los distintos sectores sociales, en especial los representantes del gobierno, los empleadores y los trabajadores, se comunican entre sí para discutir y tomar decisiones respecto de temas que les conciernen a todos, con el fin de sumar aportes sustanciales para el diseño de políticas económicas, sociales y laborales.

En 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que establece que los derechos humanos vinculados con el trabajo son los siguientes: 1) libertad de asociación y libertad sindical, y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; 2) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; 3) abolición efectiva del trabajo infantil, y 4) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.



Por Daniel Paz.



Las primeras organizaciones sindicales

Teresa Eggers-Brass. *Historia Argentina.* Editorial Maipue, 1996

A fines del siglo XIX, nuestro país tenía un limitado pero incipiente desarrollo industrial. Tal como estaba ocurriendo en Europa, los trabajadores comenzaron a agremiarse para protegerse entre ellos, defender los salarios y mejorar las condiciones de trabajo. La primera entidad obrera en Buenos Aires fue la *Sociedad Tipográfica Bonaerense* (1857) que veinte años más tarde dio lugar a la *Unión Tipográfica*. Ésta organizó en 1878 la primera huelga de repercusión en el país.
Pronto surgieron otros gremios, que fundamentalmente eran de ayuda mutua, aunque a fines del siglo se multiplicaron las huelgas. Entre las asociaciones constituidas en la década del '80 estaban la *Unión Obreros Panaderos, Sociedad de Obreros Molineros, Unión Oficiales Yeseros, Sociedad Obreros Tapiceros, Sociedad de Mayorales y Cocheros de Tranvías, Sociedad de Resistencia de Obreros Marmoleros, La Fraternidad* (conductores y foguistas ferroviarios). En la década siguiente comenzaron las tentativas de reunir los sindicatos en una central obrera, con la *Federación de Trabajadores de la Región Argentina* (1891); tanto éste como otros intentos tuvieron efímera duración. La *Federación Obrera Argentina* (F.O.A.) creada por los anarquistas en 1901, cambió su nombre por F.O.R.A. (le agregó la palabra "Regional") en 1904. Los socialistas fundaron la U.G.T. (*Unión General de Trabajadores*), pero en 1906 fueron desplazados de la conducción por los sindicalistas.

Los sindicalistas constituyeron una tercera corriente ideológica que se difundió entre los trabajadores argentinos a principios de este siglo. Disidentes con los socialistas, pensaban que "los sindicatos y no el partido político son el arma principal de la lucha proletaria". A diferencia de los anarquistas, les parecía válida la acción política para luchar por mejores condiciones de trabajo –presionando para conseguir leyes laborales–, pero sólo como un medio, sin comprometer la actuación de los sindicatos con la lucha parlamentaria ni ser condicionados por los partidos políticos. Es decir que "los sindicalistas no confiaban tanto en el parlamento como los socialistas, pero tampoco aceptaban el antipoliticismo del anarquismo, asumiendo una postura intermedia entre ambas tendencias"[1]. Quisieron unir al movimiento obrero, tratando de atenuar la lucha entre anarquistas y socialistas, para lograr conquistas entre todos. Con este objetivo se celebró un congreso en 1907, pero los anarquistas lo hicieron fracasar. Dos años más tarde, se logró congregar varias entidades autónomas con la U.G.T., por lo que se pasó a denominar C.O.R.A. (*Confederación Obrera Regional Argentina*), pero la mayoría de los anarquistas siguió en la F.O.R.A. La fusión de ambas entidades se logró en 1914, bajo este último nombre y con predominio sindicalista.



Reunión del gremio de panaderos en 1911, se pueden ver ejemplares del periódico anarquista *La Protesta*



La Ley de Seguridad Social (1910)

Teresa Eggers-Brass. *Historia Argentina*. Editorial Maipue, 1996

La celebración del 1° de mayo de 1909 terminó en una masacre (ocho obreros muertos y ciento cinco heridos). Los trabajadores respondieron inmediatamente con una huelga general de siete dias, y en noviembre un anarquista asesinó al encargado de la represión, coronel Ramón L. Falcón. El gobierno, que estaba preparando los festejos para la gran conmemoración del Centenario de la Revolución de Mayo, no queria complicaciones, por lo que declaró el Estado de sitio y habilitó un buque de la Armada como prisión para activistas politicos. Alentó los atentados contra los periódicos de izquierda *La Protesta* (anarquista) y *La Vanguardia* (socialista), pese a que este último había rechazado la violencia como método de lucha[2].
La C.O.R.A. (sindicalista) llamó a la huelga general para forzar la derogación de la Ley de Residencia. Esto no se logró. Por el contrario, con la excusa de una bomba que fue colocada en el Teatro Colón (que según algunas versiones de la época, habria sido colocada por el oficialismo para justificar las leyes represivas), se sancionó rápidamente la *Ley de Seguridad Social*. Entre los proyectos presentados en el Congreso, algunos proponian que "toda persona que profese ideas avanzadas en materia de organización social y anarquistas, sindicalistas" debian registrarse en la Policia; si no lo hacian, podian ser desterrados o ir prisioneros entre diez y veinte años. La Ley de Seguridad Social que se aprobó, más "moderada", no sólo prohibia la entrada de anarquistas al pais sino también "toda asociación o reunión de personas que tenga por objeto la propagación de las doctrinas anarquistas o la preparación e instigación a cometer hechos reprimidos por las leyes de la Nación, y la autoridad local procederá a la disolución de las que se hubiesen formado e impedirá sus reuniones". Asimismo, se establecia la pena de muerte para los delitos que hubiesen producido la muerte, graduándose el resto de las condenas a reclusión entre uno y veinte años de prisión[3].



Por Sendra.

Seguridad Social

En el artículo 14 bis se garantiza que el Estado debe brindar un sistema de seguridad social. En la actualidad, la Seguridad Social es reconocida como “un derecho inalienable del ser humano”, concebido como “garantía para la obtención del bienestar de la población, y como factor de integración permanente, estabilidad y desarrollo armónico de la sociedad” (artículo N°1 del *Código Iberoamericano de la Seguridad Social*, aprobado por la V Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, Bariloche, Argentina, 1995).

La subsidiariedad es un postulado fundamental del Sistema de Seguridad Social. Un ejemplo de este principio es el régimen jubilatorio, que está subsidiado por la población activa para que sean cubiertas las necesidades de la vejez, invalidez o muerte.

1 H. Matsushita, *op. cit.*
2 Horacio Salas, *El Centenario, La Argentina en su hora más gloriosa.*
3 *Idem anterior.*

La seguridad social en Argentina prevé un seguro de desempleo para los trabajadores desocupados que trabajaban en relación de dependencia. Sin embargo, aquellos que pierden su trabajo y tenían condiciones informales de contratación, no cuentan con la protección de dicho seguro.

En 2009 se eliminó el régimen de capitalización a través del cual los trabajadores podían optar por acumular sus aportes jubilatorios en una Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones. Así, se creó el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Éste unificó del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones en un único régimen previsional público, financiado a través de un sistema solidario de reparto.

En 2009 también se implementó la Asignación Universal por Hijo, que prevé transferencias de ingresos orientadas a parte de la población que se encuentra en la informalidad o la precariedad laboral, y que no tiene la capacidad económica para aportar a los diferentes sistemas de la seguridad social.

Dentro de la Seguridad Social también encontramos a las obras sociales, que brindan una cobertura de salud a los trabajadores. Si el trabajador está en relación de dependencia una parte del aporte lo realiza él y otro el empleador.

Si el trabajador no se encuentra en relación de dependencia y es monotribustista, con el pago de dicho impuesto, realiza un aporte para contar con otra social y otro para efectuar aportes jubilatorios.

Requisitos para ser monotributista

Fuente: www.afip.gob.ar (2011)

Se consideran pequeños contribuyentes las personas fisicas que realicen venta de cosas muebles, locaciones y/o prestaciones de servicios, incluida la actividad primaria, las integrantes de cooperativas de trabajo, en los términos y condiciones que se indican en el Titulo VI, y las sucesiones indivisas en su carácter de continuadoras de las mismas.

Concurrentemente, deberá verificarse en todos los casos que:

a) Hubieran obtenido en los doce (12) meses calendario inmediatos, anteriores a la fecha de adhesión, ingresos brutos provenientes de las actividades a ser incluidas en el presente régimen, inferiores o iguales a la suma de pesos doscientos mil ($ 200.000) o, de tratarse de ventas de cosas muebles, que habiendo superado dicha suma y hasta la de pesos trescientos mil ($ 300.000) cumplan el requisito de cantidad minima de personal previsto, para cada caso, en el tercer párrafo del artículo 8°;

b) No superen en el periodo indicado en el inciso a), los parámetros máximos de las magnitudes fisicas y alquileres devengados que se establecen para su categorización a los efectos del pago del impuesto integrado que les correspondiera realizar;

c) El precio máximo unitario de venta, sólo en los casos de venta de cosas muebles, no supere el importe de pesos dos mil quinientos ($ 2.500);

d) No hayan realizado importaciones de cosas muebles y/o de servicios, durante los últimos doce (12) meses del año calendario;

e) No realicen más de tres (3) actividades simultáneas o no posean más de tres (3) unidades de explotación.